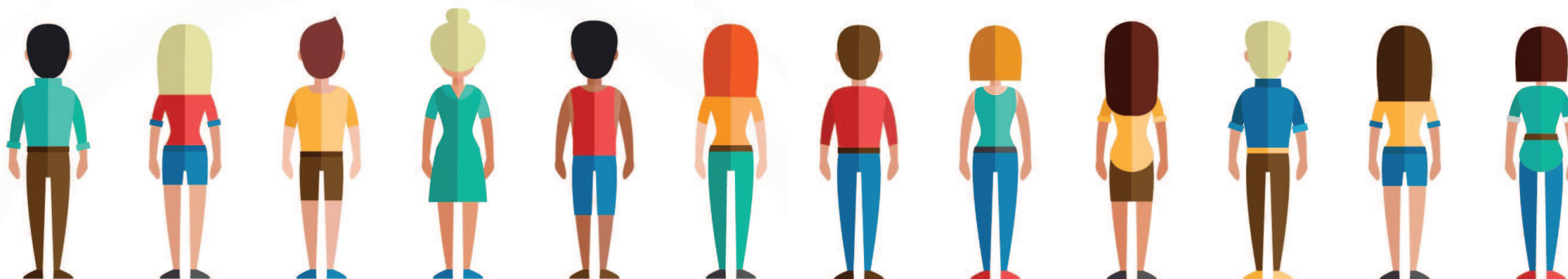




Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

5.1. Sensibilització

5.2. Estudis

5.3. Altres actuacions preventives

6. Procediment

6.1. Principis i garanties

6.2. Competències, funcions i responsabilitats

6.3. Fases del procediment d'actuació

6.4. Vies de resolució externes

6.5. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

6.6. Seguiment estadístic

6.7. Revisió del procediment

7. Referències normatives

7.1. Normativa catalana

7.2. Normativa estatal

7.3. Normativa europea

7.4. Normativa internacional

8. Annex



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

1 Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe atempten contra aquests principis. Des de l'Ajuntament de Barcelona es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjament. Per tal d'assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització i, en segon lloc, a partir de l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció davant d'eventuals casos d'assetjament.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin produir a l'Ajuntament de Barcelona. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes.

- L'**Organització Internacional del Treball (OIT)**, ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

- L'**Organització de les Nacions Unides (ONU)** ha recollit, en diferents conferències mundials, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. Al juliol de 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, feta a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits. Darrerament, en el context dels Objectius del Mil·lenni 2030, l'ONU ha establert com a 5è objectiu de desenvolupament sostenible el d'assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar totes les dones i nenes a tot el món, i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en l'àmbit públic i privat, inclòs el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i d'altres tipus d'explotació.
- A la **Unió Europea (UE)**, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe "La dignitat de la dona a la feina. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea", el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

- En l'àmbit de l'**Estat espanyol**, la Constitució propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets de les altres persones són fonament de l'ordre polític i de la pau social; de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, com també a no patir tractes degradants, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia. D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

- A **Catalunya**, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol. Així mateix, en el seu articulat la Llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

- Cal fer esment de diverses **lleis estatals** que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors i treballadores a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. **El Codi penal** estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe té en compte totes aquestes referències.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

2 Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona. Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En el segon lloc, desenvoluparà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments a seguir. I, per últim, abordarà mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics del protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització, el seu disseny i la seva implementació.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits, sectors, districtes i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament de Barcelona.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients i eficaços.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.





1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

3 Definició de conceptes

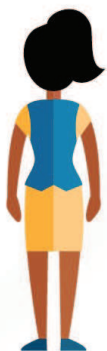
Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes es basen en les definicions utilitzades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a eradicar la violència masclista.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Així es pot dir que l'**assetjament sexual**:

- És una forma de violència masclista
- És un comportament:
 - Verbal, no verbal o físic
 - Que té un component de caire sexual
 - Ofensiu i no desitjat per la víctima
 - Que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Mirades lascives i/o gestos obscens
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament
- Comentaris i bromes sexuals ofensives
- Invitacions persistents per a concretar cites
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals
- Peticions de favors sexuals
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat
- Ús d'imatges amb contingut sexual explícit
- Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon a la persona receptora.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.

De la mateixa manera que en el cas de l'assetjament sexual,

l'assetjament per raó de sexe:

- És una forma de violència masclista
- És un comportament:
 - Verbal, no verbal o físic
 - Ofensiu i no desitjat per la víctima
 - Que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori



La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es remarquen els següents exemples relacionats amb aquest tipus d'assetjament:

- Bromes i/o insults sexistes i ofensius
- Aïllament
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe
- Comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la dona
- Actituds paternalistes

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, aquests comportaments han de ser realitzats de forma contínua i sistemàtica.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no volgut.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.



1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, pot ser considerat assetjament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe intervenen de forma negativa en les víctimes, i afecten:

- La salut psíquica: ansietat, estrès, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- La salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/ cutanis/ respiratoris, taquicàrdies,...
- L'activitat i relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb els companys o companyes, pèrdua de perspectiva professional,...





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Modalitats en l'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- Assetjament vertical descendent: conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es pot distingir entre:

- Assetjament d'intercanvi: prové d'un o d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- Assetjament ambiental: prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

4 Àmbit d'aplicació

En primer lloc, aquest protocol és d'aplicació directa a tots els empleats i empleades de l'Ajuntament de Barcelona adscrits a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals als quals sigui d'aplicació "l'Acord de condicions de treball" de l'Ajuntament de Barcelona.

En segon lloc, pel que fa als ens municipals no inclosos a l'Acord marc de condicions de treball i que no tinguin protocol propi, aquest protocol serà el marc de referència per a la concreció que han de dur a terme en el seu àmbit d'actuació.

En tercer lloc, quant al personal treballador de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Barcelona, caldrà tenir en compte els aspectes següents:

- Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies.
- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de ser informades de l'existència d'aquest protocol.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.





1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

5 Actuacions preventives

Els organismes implicats, com la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió Tècnica d'Igualtat han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar:

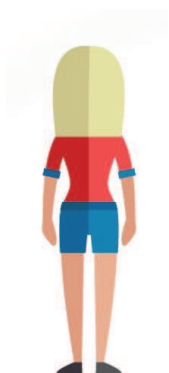
Sensibilització



Estudis



Altres actuacions
preventives





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

5.1 Sensibilització

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics del personal tècnic dels serveis de prevenció, de les unitats de recursos humans i del personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de treballadors i treballadores.
 - Fer sessions d'informació als treballadors i treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir d'observar indicis.
 - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon del Departament d'Igualtat de la Gerència de Recursos Humans i Organització.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents a la Intranet de l'Ajuntament i dels organismes dependents.
 - Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Barcelona.
 - Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius de personal funcionari o laboral.
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

5.2 Estudis

Dur a terme estudis sobre el clima laboral i la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica, així com el seu impacte en la salut de les treballadores i dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal
- Augment de l'absentisme
- Incompliments d'horari
- Problemes disciplinaris
- Augment de l'accidentalitat
- Disminució de la productivitat
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat

5.3 Altres actuacions preventives

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:

- Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
- Donar a conèixer al personal la possibilitat d'adreçar-se al Departament d'Igualtat per a aquells casos que no siguin a priori valorats com a susceptibles de denúncia, però que suposin un incompliment d'aquestes mesures.
- Fer enquestes sobre el sexisme i la igualtat en l'organització.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex



6 Procediment

6.1 Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de respecte a la dignitat personal. S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- Principi de celeritat. La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).
- I d'altres com el principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional i els principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades) del resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement del Departament d'Igualtat els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebi sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

6.2 Competències, funcions i responsabilitats

Persona afectada

Aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

Representació sindical

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Els representants dels treballadors i treballadores han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i ha de sensibilitzar els treballadors i treballadores i informar la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

Treballadors i treballadores

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.

Comissió Tècnica d'Igualtat

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Analitzar la documentació disponible.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos

- Analitzar la documentació disponible.
- Conèixer l'avaluació preliminar.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
- Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat del resultat del procés.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o a la Gerència de Recursos Humans de l'àmbit que correspongui.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
- Emetre informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos: el/la cap del Departament d'Igualtat, un/a tècnic/a del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i una persona de l'organització municipal. Pot rebre assessorament extern especialitzat en gènere, si escau.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Cap del Departament d'Igualtat

- Formar par de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Estar informat/da de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització.
- Proposar accions, en el marc del Pla d'igualtat, de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Facilitar al/la gerent de Recursos Humans i Organització la informació sobre els casos, tot respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Rebre denúncies d'assetjament.

Departament de Prevenció de Riscos Laborals

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Si rep denúncies, tramitar-les i posar-les en coneixement del Departament d'Igualtat.
- Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Departament de Prevenció de Riscos Laborals.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Direcció de Gestió i Relacions Laborals

- Facilitar l'activitat de la Comissió Tècnica d'Igualtat i proporcionar suficients recursos per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar a les persones competents les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.
- Proposar a la Gerència de Recursos Humans i Organització la incoació del procediment disciplinari que es pugui derivar.

Gerència de Recursos Humans i Organització

- Rebre les denúncies i les queixes a través del Departament d'Igualtat.
- Iniciar i instruir les actuacions d'intervenció.
- Comunicar i proposar als i les gerents dels àmbits, sectors i districtes on treballa la persona afectada les mesures que caldria adoptar.
- Preparar la informació estadística que cal lliurar a la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Fer el seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Direcció de Serveis Generals / cap de Recursos Humans / cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu al qual pertany la víctima

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin tenint en compte l'informe de la Gerència de Recursos Humans i Organització i el resultat de les actuacions practicades.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Vetllar per l'aplicació, durant la instrucció del procediment, de les mesures cautelars proposades per la Gerència de Recursos Humans i Organització.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la Gerència de Recursos Humans i Organització, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

6.3 Fases del procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació i assessorament

Qui ha de comunicar una possible conducta d'assetjament?

- La persona afectada, que és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització, independentment del vincle que hi tingui.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament.

Com i a qui va dirigida la comunicació?

Cal formular la comunicació tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, i es pot fer per escrit, mitjançant conversa, correu o qualsevol altre mitjà.

La comunicació s'ha de presentar al Departament d'Igualtat directament. El Departament informará la persona afectada sobre els seus drets, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Qui fa la denúncia i on es presenta?

La denúncia la pot presentar la persona afectada o qui autoritzi.

La denúncia s'ha de presentar per escrit (no es pot realitzar telefònicament), utilitzant l'annex i s'haurà d'adreçar a la persona responsable del Departament d'Igualtat.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Gerència de Recursos Humans i Organització.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, el Departament d'Igualtat informará la Comissió Tècnica d'Igualtat amb vista a adoptar les mesures adients, com per exemple actuacions d'ofici.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a delegat/ada sindical o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

Avaluació preliminar

- El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol.
- En el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia es traslladarà la informació a la Comissió Tècnica d'Igualtat a la qual s'aportaran les dades que es disposen.
- Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions d'investigació i avaluació, igualment s'informarà la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- La Comissió Tècnica d'Igualtat pot demanar dades complementàries, que s'hauran d'aportar en el termini de cinc dies.
- La Comissió Tècnica d'Igualtat, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en el cas de no consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí afectacions per condicions del lloc de treball o qualsevol altra mesura adequada al cas.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Avaluació/Investigació

- El Departament d'Igualtat iniciarà un procés d'investigació i avaluació. Per fer-ho, recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats directament, o bé contractarà un servei de prevenció aliè especialitzat i que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que efectuarà la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.
- Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.
- El Departament d'Igualtat convocarà la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en 24 hores.
- El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.
- La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures s'elevaran a la Direcció de Gestió i Relacions Laborals per a la seva aplicació en un termini màxim de 48 hores.
- En el termini màxim de 15 dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos aquesta ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
 - a) Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'obertura de l'expedient sancionador.
 - b) No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau. Per emetre l'informe, la Comissió Tècnica tindrà la potestat de designar un/a tècnic/a assessor intern/a o extern/a. Si es considera que cal aplicar mesures preventives d'urgència, la Gerència de Recursos Humans i Organització les durà a terme i/o les derivarà a la direcció de Serveis Generals/cap de Recursos Humans/cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu a què pertany la persona presumptament assetjada per dur-les a terme.

Fase 3. Resolució

En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe

S'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament

En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

Tant en un cas com en l'altre, es trametrà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, i s'informarà de la resolució la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament sexual o per raó de sexe que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, es posarà en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient disciplinari que correspongui.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

En el cas dels organismes i ens adherits a l'Acord de condicions de treball però que tenen competències en matèria del seu personal:

- La Gerència de Recursos Humans i Organització traslladarà l'informe, com a informació reservada, a la persona titular de la competència de personal de l'organisme al qual pertany la persona presumptament assetjada, als efectes oportuns. Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, atès que aquest informe formarà part de l'expedient administratiu que resoldrà la persona titular de la competència de personal de l'organisme que correspongui.
- La persona titular de competència de personal de l'organisme, un cop rebut l'informe de la Gerència de Recursos Humans i Organització, vetllarà per l'aplicació de les mesures correctores proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:
 - Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
 - Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures correctores necessàries per evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, tot evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
 - Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina. A aquest efecte, cal que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
 - Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte.
- La persona titular de la competència de personal de l'organisme notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i en lliurarà una còpia a la Gerència de Recursos Humans i Organització, que informará la Comissió Tècnica d'Igualtat.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Quan es conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Tot aquest procediment es mostra en el diagrama de la pàgina 34.

També existeix la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics a persones víctimes de violència masclista com els Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD); el Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA); els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD); així com els serveis de les entitats que treballen contra la violència de gènere.

6.4 Vies de resolució externes

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.



- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

6.5 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat la facultat de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, aquesta Comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, tindrà accés a la informació generada en diferents moments: quan s'hagi emès l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, quan s'emeti la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte d'aquest protocol, o quan ho requereixi.

Amb aquesta finalitat, aquesta Comissió Tècnica d'Igualtat, es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'eleva a la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat.

6.6 Seguiment estadístic

El Departament d'Igualtat farà un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagin pogut fer als organismes, les entitats i les associacions que treballen en aquesta problemàtica. En aquest sentit, també mantindrà una col·laboració directa amb alguns serveis de l'Ajuntament com ara: la Direcció de Serveis de Comunicació Interna, Desenvolupament i Atenció al Personal, el Serveis de Gestió i Relacions Laborals, el Departament de Transversalitat de Gènere, el CIRDA, etc. i amb altres administracions (Inspecció de Treball, Seguretat Social, etc.) i associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta problemàtica.

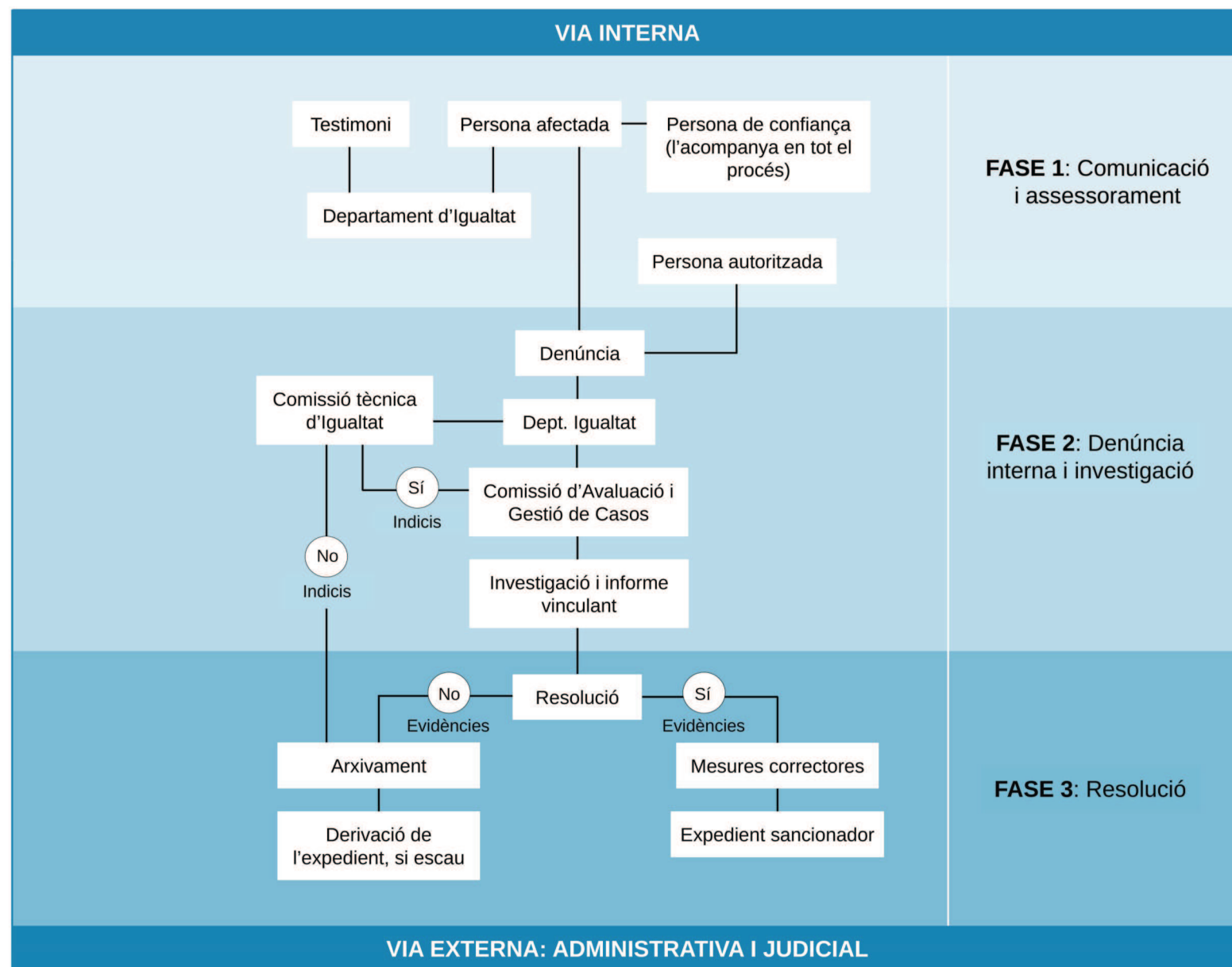
Les dades estadístiques es faran arribar a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

6.7 Revisió del procediment

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la Comissió Tècnica d'Igualtat.



1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex





- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

7 Referències normatives

7.1 Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.





1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

7.2 Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

7.3 Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

7.4 Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des del 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. S'hi denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.



1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

8 Annex

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe ⁽¹⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada o a qui autoritzi)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa si s'escau)

(1) En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal





1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

Testimonis¹

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denuncia? Sí ☐ No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la/les persona/es de confiança/referència han estat

- ☐ Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- ☐ No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

Lloc i data

Signatura



Aprovació

Aquest protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe ha estat elaborat per la Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat, integrada per representants de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals següents: CCOO (Maria Rosa Tomás i Lidia Sandalinas), UGT (Àngels Ruiz i Victòria Lladó), SAPOL (Manoli Manzano) i CGT (Marga Olalla). A més, han col·laborat: Esperanza García i Melania Ferrer de CCOO i Mireia Sorribas i Itziar Rioja d'UGT.

Ha estat aprovat per la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat en data 23 de març de 2017.

Departament d'Igualtat

Gerència de Recursos Humans i Organització

C/ Escar, 1 08039

93402775 (27775)

plaigualtat@bcn.cat

Il·lustracions creades per Freepik

